



Foto: PRAYAS

Nur auf dem Papier: Vereinigungsfreiheit in westindischen Textilbetrieben

Raja Industries ist eine Entkernungsfabrik in der indischen Stadt Kadi im Bundesstaat Gujarat. In Entkernungsfabriken wird die Faser der Baumwolle von den anderen Bestandteilen der Baumwollkapseln (Samen und andere Kapselreste) getrennt. Dies geschieht weitgehend maschinell, allerdings halten die sogenannten Charkha-ArbeiterInnen (Charkha = Entkernungsmaschine) die Maschinen am Laufen, in dem sie mögliche Störungen umgehend beseitigen. 15 Charkha-ArbeiterInnen arbeiten insgesamt bei Raja Industries. Weitere Beschäftigte arbeiten beim Entladen der Rohbaumwolle von den LKWs, an der Baumwollpresse, in der Ölmühle oder als Mechaniker und Aufseher. Ende 2015 gehörte Raja Industries zu den zehn Textilbetrieben in Gujarat, von denen insgesamt 101 Beschäftigte im Rahmen einer Untersuchung von SÜDWIND, der Deutschen Kommission Justitia et Pax und der indischen Nichtregierungsorganisation PRAYAS zu den Arbeitsbedingungen in westindischen Textilbetrieben befragt wurden.

Insgesamt fünf Charkha-ArbeiterInnen und 12 Beschäftigte der Ölmühle von Raja Industries stellten sich als InterviewpartnerInnen zur Verfügung. Sie – wie auch der größte Teil aller Beschäftigten bei Raja Industries – kommen aus anderen indischen Bundesstaaten wie Rajasthan, Bihar und Uttar Pradesh. Sie zählen also zu den sogenannten BinnenmigrantInnen. Als solche

leben sie nur für die Dauer ihrer vier bis sechs Monate dauernden Anstellung in der Entkernungsfabrik in Kadi, ziehen danach weiter, um an anderen Orten zu arbeiten oder kehren in ihre Herkunftsregionen zurück. Ihren Arbeitsplatz finden sie über sogenannte ArbeitsvermittlerInnen, die im Auftrag der Betriebe eine bestimmte Anzahl ArbeiterInnen in den Herkunftsregionen anwerben und für jede vermittelte Person einen bestimmten Anteil des jeweiligen Tageslohns erhalten. Oft waren diese ArbeitsvermittlerInnen früher selbst ArbeiterInnen in den Betrieben. Der hohe Anteil der Beschäftigung von BinnenmigrantInnen ist typisch für die Entkernungsindustrie; je weiter man in der Textilen Kette voranschreitet, desto höher ist der Anteil lokal Beschäftigter.

Neben den sehr niedrigen Löhnen und den langen Arbeitszeiten nannten die Beschäftigten von Raja Industries in den Interviews, dass es massive Probleme in der Umsetzung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit gibt.

Vereinigungsfreiheit

Abgesehen von dem großen Textilunternehmen Arvind, das mit zwei Niederlassungen Teil der Untersuchung war, gab es in keinem der zehn untersuchten Betriebe gewerkschaftliche Aktivitäten. Die befragten Beschäftigten waren sehr klar in ihrer Aussage, dass das jeweilige Management keinerlei Gewerkschaftsaktivität im Betrieb erlauben würde. In den Betrieben existieren auch keine Tarif- oder Lohnvereinbarungen. In der Stadt Kadi gab es zwar Versuche zur Gründung einer Gewerkschaft, diese wurden aber von den Firmenleitungen zurückgewiesen. Dennoch verhielten sich

einige der ArbeitsvermittlerInnen in den letzten Jahren sehr gewerkschaftsfreundlich und nahmen auch an Gewerkschaftstreffen teil.

Bemühungen, die Beschäftigten in den Entkernungsfabriken zu organisieren, werden aber durch den Trend zur Automatisierung beeinträchtigt. Die Zahl der für die Arbeit an den Entkernungsmaschinen benötigten Beschäftigten schrumpft durch die neuen Maschinen. So geraten auch die ArbeitsvermittlerInnen unter Druck, da sie nicht mehr so viele ArbeiterInnen vermitteln können wie früher. Sie sind deshalb sehr vorsichtig und tendieren eher dazu, den FabrikbesitzerInnen nicht zu widersprechen.

Streik ohne gewerkschaftliche Unterstützung

Die integrierte Textilfabrik Arvind verfügt zwar über eine Gewerkschaft, diese wird aber von den befragten Beschäftigten nicht sonderlich geschätzt. Sie halten sie für eine vom Management kontrollierte Gewerkschaft. Die Gewerkschaft gehört dem Verband Majur Mahajan auf Staatsebene an, der schon von Mahatma Gandhi in der Kolonialzeit unterstützt wurde (s. Kasten). Diese Gewerkschaft repräsentiert nicht die große Zahl an VertragsarbeiterInnen in dieser Firma. In einer der Niederlassungen dieser Firma gab es im Jahr 2015 einen Streik, mit dem die Beschäftigten ihre Lohnforderungen unter Umgehung der Gewerkschaft durchsetzen wollten. Allerdings hatten sie keinen Erfolg, weil die Gewerkschaft schon ein Lohnabkommen mit dem Management abgeschlossen hatte. Das in Gujarat geltende Gesetz zu Industriebeziehungen (s. nächster Abschnitt) macht es nahezu unmöglich, eine einmal durch die Behörden anerkannte Gewerkschaft in einem Betrieb durch eine andere zu ersetzen.

Bombay-Gesetz zu Industriebeziehungen

Das Bombay-Gesetz zu Industriebeziehungen ("Bombay Industrial Relations (BIR) Act", 1946) regelt die Beziehungen zwischen ArbeitgeberInnen und Beschäftigten, beinhaltet Schlichtungsverfahren im Falle von Arbeitskonflikten und trifft Vorkehrungen für weitere Fälle. Im Allgemeinen gilt das Gesetz zu Industriebeziehungen („Industrial Dispute Act“) für industrielle Arbeitsverhältnisse in Indien. Die Textilindustrie in Gujarat aber fällt unter das Bombay-Gesetz zu Industriebeziehungen. Dieses sieht vor, dass eine Liste anerkannter Gewerkschaften geführt wird. Laut Abschnitt 13 des Gesetzes ist eine Gewerkschaft dann repräsentativ, wenn sie 25 % oder mehr der ArbeiterInnen des spezifischen Industriesektors in einer Region als Mitglieder aufweist. In Abschnitt 14 wird festgelegt, dass nirgends mehr als eine Gewerkschaft für einen Industriesektor gleichzeitig registriert werden kann. Diese Vorschrift macht es neuen Gewerkschaften nahezu unmöglich, die Vorherrschaft der existierenden Gewerkschaft zu brechen. ArbeitsaktivistInnen aus Gujarat machen dieses Gesetz verantwortlich für die anhaltende Dominanz der etablierten Gewerkschaft, die als unternehmensnah eingeschätzt wird.

Während die befragten Beschäftigten des Unternehmens Arvind sich nicht wirklich von der Gewerkschaft vertreten fühlen, gab es in den anderen acht untersuchten Betrieben erst gar keine Interessenvertretungen der Beschäftigten oder gar Kollektivverhandlungen. Das auf dem Papier existierende Recht der Beschäftigten auf Gewerkschaftsfreiheit und Kollektivverhandlungen wird also nicht umgesetzt.

Tabelle 5: Ergebnisse der Befragung zum Themenbereich „Vereinigungsfreiheit“

Betrieb	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Gewerkschaftsaktivität in Fabrik	Nein	Ja**	Ja**							
Ansprechbar bei Problemen	C	C	C/M	C/M	C/M	C/M	k.A.	C/M/O*	k.A.	k.A.
Teilnahme an Versammlungen der Gewerkschaft in der Stadt	Ja	Ja	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	

C: Contractor (ArbeitsvermittlerIn); M: Management; O: Owner (BesitzerIn)

* Beschwerde individuell und kollektiv möglich. Beschwerde wegen zu niedriger Löhne hat zu keiner Erhöhung geführt (für die letzten 5 Jahre).

** Es gibt eine unternehmensnahe Gewerkschaft, die laut IP nicht die Interessen der Beschäftigten vertritt und nur permanent Beschäftigte als Mitglieder hat. Bei einem Streik wurde die Polizei geholt.

Gandhi und die Textilgewerkschaft in Gujarat

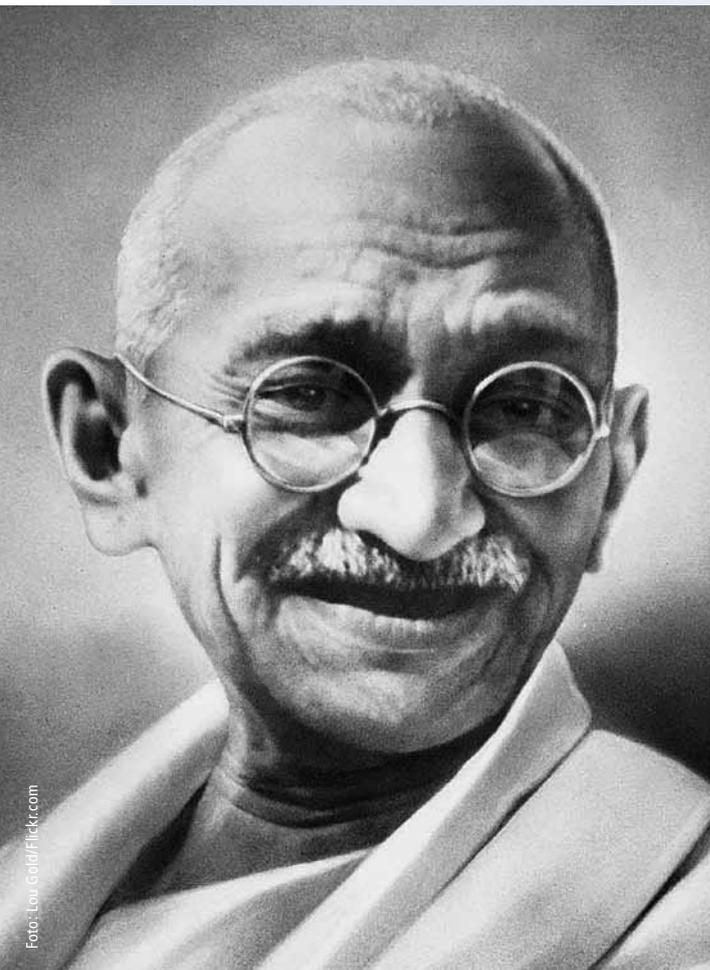


Foto: Lou Gold/Flickr.com

Am Beginn der Gründung der Textilarbeitervereinigung Ahmedabads (Mahur Mahajan / Textile Labour Association (TLA)) im August 1918 standen Auseinandersetzungen zwischen den TextilarbeiterInnen und FabrikbesitzerInnen in Ahmedabad: Im Jahr 1917 war in Ahmedabad die Pest ausgebrochen und viele Beschäftigte verließen die Stadt. Um die Produktion in Ahmedabad – dem „indischen Manchester“ – am Laufen zu halten, boten die FabrikbesitzerInnen den Beschäftigten als finanziellen Anreiz, in der Stadt zu bleiben, einen Bonus in Höhe von 70 % auf ihre Löhne an. Nachdem im Jahr 1918 die Pest besiegt war, wurde der Bonus gestrichen. Darauf reagierten die Beschäftigten mit Streiks, mit denen sie Lohnerhöhungen bzw. einen Teuerungsausgleich von 50 % der Lohnhöhe forderten. Die FabrikbesitzerInnen wiederum reagierten mit Aussperrungen. Die Quellen widersprechen sich, ob die FabrikbesitzerInnen oder die ArbeiterInnen sich an Mahatma Gandhi mit der Bitte um Vermittlung wandten. Jedenfalls vermittelte er, handelte die ArbeiterIn-

nen auf eine Forderung von 35 % herunter, auf die sich die Unternehmen aber auch nicht einließen. Schließlich einigte sich Gandhi mit den Unternehmen auf einen Teuerungszuschuss in Höhe von 20 % auf den Lohn, was wiederum die ArbeiterInnen nicht akzeptierten. Nach weiteren, langwierigen Verhandlungsrunden einigten sich die Beteiligten dann auf einen Zuschuss von 27,5 %.

Als Lehre aus diesen Auseinandersetzungen wurde die TextilarbeiterInnenvereinigung Ahmedabads gegründet. Und auch hier widersprechen sich die Quellen: War es Gandhi, der eine Gewerkschaft in Übereinstimmung mit seinem Ideal der Gewaltfreiheit auf der Grundlage des Prinzip der TreuhänderInnenschaft (Unternehmen und Beschäftigte als TreuhänderInnen des Kapitals im Dienst der Gesellschaft) aufbaute? Waren es die Beschäftigten selbst, die ihre Interessen durch Kooperation statt Konfrontation zu schützen suchten? Oder war es der sozial engagierte Unternehmer Ambalal Sarabhai, der den Anstoß zur Gründung gab und Komitees (mahajans) in den Betrieben errichten wollte, die zur Streitschlichtung dienten?

Wie es auch sei: Die 1920 gegründete TextilarbeiterInnenvereinigung Mahur Mahajan wurde als einzige Interessenvertretung der Beschäftigten von den TextilunternehmerInnen anerkannt, organisierte Betriebskomitees, die zur friedlichen Streitschlichtung beitragen sollten und in die auch die Firmenleitung als Vertretung der Beschäftigten gewählt werden konnte. Die Vereinigung widmete sich in den Folgejahren nicht nur den Kernaufgaben von Gewerkschaften, sondern führte auch Wohlfahrts- und Erziehungsprogramme sowie medizinische Maßnahmen für Beschäftigte und ihre Familien durch. Sie gewann die Unterstützung wohlhabender EinwohnerInnen von Ahmedabad zur Finanzierung dieser Programme und unterstützte UnternehmerInnen oder deren KandidatInnen bei Kommunalwahlen. Die TextilarbeiterInnenvereinigung hatte außerhalb Ahmedabads keinen Einfluss und hat sich auch keinem anderen Verband angeschlossen.

4. Zusammenfassung und Empfehlungen

Die Untersuchung umfasste Betriebe aus mehreren textilen Verarbeitungsstufen: Entkernung, Garnherstellung und integrierte Verarbeitung mit Stoffherstellung und Konfektionierung. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es – abgesehen vom großen Textilunternehmen Arvind – in keinem der untersuchten Betriebe gewerkschaftliche Aktivitäten gab. Die befragten Beschäftigten waren sehr klar in ihrer Aussage, dass das jeweilige Management keinerlei Gewerkschaftsaktivität im Betrieb dulden würde. Es existieren auch keine Tarif- oder Lohnvereinbarungen.

Das weitgehende Fehlen von gewerkschaftlicher Organisation, gewählten ArbeiterInneninteressenvertretungen sowie von Kollektivverhandlungen ist besorgniserregend. Ohne eine organisierte Verhandlungsmacht der Beschäftigten wird es schwer sein, zu Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in den Be-

trieben zu kommen. Anders als ein Audit, bei dem ein AuditorIn einmal im Jahr einen Betrieb überprüft, sind Gewerkschaftsvertretungen das ganze Jahr im Betrieb, können Missstände feststellen und sich für deren Behebung einsetzen. Hierin liegt der Schlüsselfaktor für die Umsetzung aller anderen Arbeitsstandards.

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse empfehlen PRAYAS, SÜDWIND und Justitia et Pax verstärkte Bemühungen, die Beschäftigten, insbesondere die ArbeitsmigrantInnen, gewerkschaftlich zu organisieren und sie zu Kollektivverhandlungen zu befähigen. Eine organisierte Belegschaft kann am besten und kontinuierlichsten den Kampf gegen die Verweigerung von Rechten bei der Arbeit aufnehmen. Ohne diesen Einsatz der Beschäftigten wird das Eintreten anderer (Dritter) für die Arbeitsrechte vermutlich nicht erfolgreich sein. Damit neue Gewerkschaftsgründungen aber erfolg-

reich die Interessen von Belegschaften vertreten können, müsste die Regierung von Gujarat dringend die die gewerkschaftliche Freiheit einschränkenden Bestimmungen des Bombay-Gesetzes zu Industriebeziehungen abschaffen oder lockern.



Foto: Anul Derdia (PRAYAS/verdi)

SÜDWIND

Seit 25 Jahren engagiert sich SÜDWIND e.V. für wirtschaftliche, soziale und ökologische Gerechtigkeit weltweit. Das Institut deckt ungerechte Strukturen auf, macht sie öffentlich und bietet Handlungsmöglichkeiten durch Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit, Gespräche mit den Verantwortlichen aus Politik oder Unternehmen, Engagement in Kampagnen und Netzwerken oder Beraten und Begleiten von Aktionen für VerbraucherInnen.



Alle Informationen aus diesem Fact-Sheet stammen aus der Studie „Make in India. Untersuchung zu Arbeitsbedingungen in westindischen Textilbetrieben“. Die ausführliche Studie mit allen Quellenangaben sowie weitere Studien zu Wertschöpfungsketten und Arbeitsbedingungen finden Sie auf www.suedwind-institut.de



Impressum
Bonn, Juni 2016

Herausgeber
SÜDWIND e.V.
Kaiserstraße 201
53113 Bonn
Tel.: +49(0)228-763698-0
info@suedwind-institut.de
www.suedwind-institut.de

Bankverbindung:
KD-Bank
IBAN: DE45 3506 0190 0000 9988 77
BIC: GENODED1DKD

Autorin:
Dr. Sabine Ferenschild

Redaktion und Korrektur:
Natalia Bechstedt,
Sandra Grigentini-Krämer, Jannik Krone
V.i.S.d.P.: Martina Schaub
Gestaltung: www.pinger-eden.de
Druck und Verarbeitung:
Brandt GmbH, Bonn
Gedruckt auf Recycling-Papier

Für den Inhalt dieser Publikation ist allein SÜDWIND e.V. verantwortlich. Die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt von Engagement Global gGmbH und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung wieder.

Gefördert aus Mitteln des Kirchlichen Entwicklungsdienstes, durch Brot für die Welt – Evangelischer Entwicklungsdienst, durch den Evangelischen Kirchenverband Köln und Region sowie die Evangelische Kirche im Rheinland.

Gefördert von ENGAGEMENT GLOBAL
im Auftrag des



Gefördert durch

